

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi dell'art. 123 *ter* del T.U.F (redatta secondo lo schema 7 bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti e la tavola n.15 "Sistemi e Prassi di Remunerazione e Incentivazione" del Titolo IV delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale della Banca d'Italia).

**Sommario**

DEFINIZIONI.....5

SEZIONE I .....7

1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ ...7

2.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E  
CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI .....7

    2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE .....9

    2.2 ESPERTI INDIPENDENTI .....10

3. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTE FISSA E VARIABILE.....9

4. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI .....11

    4.1 GLI OBIETTIVI .....12

    4.2 GLI OBIETTIVI DELL’ALTA DIREZIONE .....12

    4.3 GLI OBIETTIVI DEI CONSULENTI DELLA DIREZIONE COMMERCIALE.....12

    4.4 GLI OBIETTIVI DEL PERSONALE ASSEGNATO ALLA DIREZIONE FINANZA .....12

    4.5 GLI OBIETTIVI DELLA UO ADVISORY E CORPORATE FINANCE .....12

    4.6 GLI OBIETTIVI DEL RESTANTE PERSONALE .....12

    4.7 GLI OBIETTIVI DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....12

5. SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE.....16

6. CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI.....16

    6.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....16

        6.2.1 IL DIFFERIMENTO .....16

    6.3 CLAUSOLA DI CLAW BACK.....17

    6.4 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT .....18

    6.5 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION .....18

6.6 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	18
6.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI .....	19
7. <i>INDICATORI DI PERFORMANCE</i> .....	19
7.1 INDICATORI DI PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO .....	20
8. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE .....	21
9. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	22
10. ULTERIORI INFORMAZIONI .....	22
11. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA .....	22
SEZIONE II .....	22
1. <i>PRIMA PARTE</i> .....	23
1.1 COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE .....	23
1.2 PIANI DI STOCK OPTION .....	23
1.3 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento DEL RAPPORTO .....	23
2. <i>SECONDA PARTE</i> .....	23
TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	34
NOTA TABELLA 1 .....	28
TABELLA 2 – STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	34
TABELLA 3A – PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	34
TABELLA 3B – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	34

Tabella (schema 7 ter) Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali .....	34
---	----

## INTRODUZIONE

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), introdotto con delibera n. 18049 del 23/12/2011 e risulta coerente con le disposizioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (già art. 7), così come modificato ed integrato nel luglio 2015, nonché con le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari adottate da Banca d’Italia in data 30/03/2011 e successivi aggiornamenti e la tavola n.15 “Sistemi e Prassi di Remunerazione e Incentivazione” del Titolo IV delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale della Banca d’Italia (“**Disposizioni Banca d’Italia**”).

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato Remunerazioni in data 6 marzo 2017 I e dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2017.

## DEFINIZIONI

Nel contesto della presente Relazione, i termini indicati in grassetto dovranno essere intesi nel significato di seguito specificato con riferimento a ciascuno di essi:

**Banca:** Banca Finnat Euramerica S.p.A.

**Amministratori Esecutivi:** (i) l’amministratore delegato della Banca; (ii) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Banca. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

**Amministratori non Esecutivi:** gli amministratori della Banca ai quali non siano stati attribuiti specifici ruoli nell’elaborazione delle strategie aziendali e/o deleghe individuali (operative e/o gestionali).

**Dirigenti con responsabilità strategica:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Banca o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

**Personale più rilevante:** soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Rientrano nella categoria del “personale più rilevante” i seguenti soggetti come individuati nel documento “Politiche di remunerazione e incentivazione 2017”:

- a) Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali;
- b) Responsabili delle Direzioni Finanza, Commerciale e Operations e Responsabile Risparmio Gestito e Relazioni Istituzionali;
- c) Responsabili delle funzioni di controllo interno (Internal Audit, Compliance, Controllo Rischi, Antiriciclaggio), cui, ai fini della presente regolamentazione, è accomunato il Responsabile del Personale;
- d) Responsabili delle funzioni Legale, IT e Tecnologie, Studi e Ricerche – Investor Relator, Pianificazione e Controllo di Gestione;
- e) Membri del Comitato di Gestione (appartenenti al personale dipendente);
- f) Membri del Comitato Crediti (appartenenti al personale dipendente);
- g) Membri del Comitato Prodotti (appartenenti al personale dipendente).

**Gruppo:** indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Banca Finnat Euramerica S.p.A.;

**Piano di incentivazione aziendale:** il Piano di incentivazione aziendale è l'insieme dei sistemi di remunerazione variabile predisposto annualmente da Banca Finnat.

**RAL:** indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con Banca.

## SEZIONE I

### **1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ**

La Banca definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre e conservare, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, risorse in possesso di professionalità adeguate alla complessità e specializzazione del *business*, in una logica di sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. La politica in parola è definita in maniera tale da allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance dall'altro.

La politica delle remunerazioni adottata per l'esercizio 2017 prevede un sistema di remunerazione variabile prevalentemente legata alla performance aziendale.

### **2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI**

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni sono:

- a) *L'Assemblea dei soci*
- b) *Il Consiglio di Amministrazione*
- c) *Il Comitato Remunerazioni*
- d) *Le Funzioni di Controllo*

In particolare:

- a) *L'Assemblea dei soci:***
  - determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato, nonché dei sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.;
  - approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
  - riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
  - delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.
- b) *Il Consiglio di Amministrazione:***
  - adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
  - assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
  - determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
  - costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione;
  - predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis, TUF;
  - attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

c) *Il Comitato remunerazioni:*

La Banca ha adottato il Codice di Autodisciplina delle società quotate e, in conformità a quanto prescritto nello stesso e dalle Disposizioni Banca d'Italia, ha istituito un Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione che sceglie tra i membri del comitato un Presidente.

Il Comitato:

- ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte in base ai loro ambiti di competenza;
- ha la facoltà di avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- riferisce agli Azionisti in ordine alle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale è presente almeno il Presidente o altro componente del Comitato;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- propone al Consiglio di Amministrazione i sistemi di incentivazione ritenuti più opportuni (ivi inclusi i "stock option plans" e gli altri piani a base azionaria "share retention") e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del consiglio stesso.

Il Comitato inoltre:

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il Comitato rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato è convocato presso la sede sociale dal Presidente del Comitato. Il Comitato, comunque, può validamente deliberare, anche in mancanza di formale convocazione, ove siano presenti tutti i suoi membri.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, dal membro più anziano. Il Presidente invita a partecipare alle riunioni i Responsabili di specifiche funzioni aziendali se ritenuto opportuno.

Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con voto favorevole della maggioranza dei suoi membri. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede. Le deliberazioni del Comitato sono trascritte in specifici verbali, conservati presso la segreteria del Consiglio.



Il Comitato riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione su tutta l'attività da esso svolta.

*d) Le Funzioni di Controllo:*

Secondo la normativa vigente le funzioni di controllo interno collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob del 8 marzo 2011 e successive modifiche, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con le norme, lo statuto, i codici etici e altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Per lo svolgimento di tale verifica l'intermediario può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

La funzione di Controllo Rischi partecipa alla definizione dei Sistemi di remunerazione ed Incentivazione al fine di assicurare che siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

Il Collegio sindacale svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente.

**2.1 Iter decisionale relativo al piano di incentivazione aziendale**

In conformità ai principi generali in tema di piani di incentivazione aziendale approvati dal Consiglio di Amministrazione, la Banca annualmente predispone un Piano di incentivazione aziendale rivolto a tutti i dipendenti, al direttore generale, ai dirigenti con responsabilità strategiche e al Personale più rilevante non rientrante fra le categorie sopra citate.

**Il Piano di incentivazione aziendale segue l'iter decisionale qui di seguito riportato:**

- L'Amministratore delegato presenta il Piano di Incentivazione al Comitato Remunerazioni;
- Il Comitato Remunerazioni valuta il Piano di Incentivazione presentato e lo sottopone per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.
- Il Consiglio di Amministrazione delibera in via definitiva sull'adozione del Sistema Incentivante.
- Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, alla fine di ogni esercizio valuta l'effettiva attivazione del Sistema Incentivante.

Il processo decisionale relativo all'assegnazione di un Bonus Individuale al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategica è attribuito al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche il processo decisionale segue il seguente iter:

- L'Amministratore delegato presenta una proposta al Comitato per le Remunerazioni;

- Il Comitato Remunerazioni valuta la proposta dell'amministratore delegato e la presenta al Consiglio di Amministrazione;
- Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'assegnazione del compenso con il parere del Collegio Sindacale e sulla base dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno dei destinatari.

## **2.2 Esperti indipendenti**

Nella predisposizione della Politica delle remunerazioni la Banca non ha ritenuto opportuno avvalersi di esperti indipendenti. Si evidenzia, in generale, che l'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Personale più rilevante è compiuta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati di mercato e di studi eseguiti dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

## **3. POLITICA MATERIA DI COMPONENTE FISSA E VARIABILE**

### ***Retribuzione fissa***

La componente fissa della remunerazione è orientata prevalentemente a garantire nel tempo un livello retributivo adeguato, in linea con le previsioni dei contratti collettivi nazionali di riferimento e coerentemente con le caratteristiche e la cultura aziendale, fortemente permeata dall'attenzione ai risultati sostenibili nel tempo.

La retribuzione fissa è determinata in funzione della posizione individualmente ricoperta e di principi di valorizzazione del merito, considerati i seguenti parametri:

- Responsabilità e mansioni di ruolo;
- Confronto con i benchmark retributivi di riferimento, avuto riguardo alla professionalità dei singoli, al rischio mercato e alla difficoltà di reperire soggetti con competenze adeguate a quelle richieste dalla posizione;
- Esperienza maturata e percorso di carriera effettuato;
- Livello di copertura del ruolo (in termini di competenze possedute e prestazioni rese).

Ai fini di possibili adeguamenti della retribuzione fissa, il livello di copertura del ruolo, anche in un'ottica di *retention*, è costantemente monitorato, attraverso la verifica del grado di competenza professionale, responsabilità e autonomia raggiunti.

### ***Retribuzione variabile***

La componente variabile della remunerazione è riconnessa principalmente al sistema di incentivazione basato sulle performance.

Attraverso il sistema di incentivazione si mira a imprimere maggiore impulso alle attività di business e a consolidare una cultura organizzativa meritocratica, in grado di attrarre e trattenere il personale migliore<sup>1</sup>.

La correlazione tra risultati e premi è garantita:

---

<sup>1</sup> Per un maggiore dettaglio anche relativamente al processo decisionale e alle regole del Piano di incentivazione annuale si rinvia ai relativi documenti allegati rispettivamente sub a) e sub b).

- a livello di Gruppo, dalla previsione di specifiche condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti, ritenute equilibrate e adeguate a garantire il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di redditività per il Gruppo Banca Finnat<sup>2</sup>, quali:

- a) il conseguimento di un Risultato netto positivo, sia a livello di Gruppo, che aziendale;
- b) il mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo ad un livello non inferiore al 20%;
- c) il mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC (Return On Risk Adjusted Capital) consolidato non inferiore allo 0,5%;

-a livello di singola azienda del Gruppo, una volta superate le condizioni di attivazione, da un meccanismo di formazione graduale del bonus pool destinato all'incentivazione, nell'ambito del quale è considerata:

- a) la possibilità di un totale azzeramento, nel caso in cui il rapporto percentuale tra l'utile netto conseguito e l'utile netto previsto a budget si attesti al di sotto del 50%;
- b) la verifica di sostenibilità dell'ammontare del bonus pool riveniente dall'applicazione del predetto meccanismo graduale, estesa anche all'accertamento della sua conformità ai parametri di redditività e al profilo di rischio aziendale<sup>3</sup>;
- c) la fissazione di un tetto massimo al bonus pool, rappresentato dal 20% dell'utile lordo d'esercizio (ante applicazione del sistema incentivante);

- a livello individuale, dalla previsione:

- a) di meccanismi di commisurazione dei premi all'effettiva rilevanza della performance individuale, il più possibile oggettivi<sup>4</sup>;
- b) di un limite massimo all'ammontare degli incentivi individuali, fissato nel 75% della Retribuzione Annua Lorda fissa del destinatario<sup>5</sup>;
- c) almeno per gli appartenenti alla categoria del "personale più rilevante"<sup>6</sup>, dal differimento di quota parte del premio individuale in caso di:
  - superamento della soglia di € 30.000
  - o di incentivi di importo superiore al 50% della retribuzione fissa del destinatario;
- d) per il personale "commerciale", di un sistema di obiettivi individuali quantitativi e qualitativi, assegnati a inizio anno, in grado di garantire che l'interesse aziendale al raggiungimento di adeguati ricavi (e, corrispondentemente, quello del personale commerciale al conseguimento dell'incentivo) non avvenga a scapito degli interessi dei clienti o in violazione di normative;
- e) per il restante personale, dal riconoscimento di premi generalmente più contenuti in caso di valutazione della performance individuale riferita esclusivamente a indicatori qualitativi legati a valutazioni discrezionali.

La determinazione dell'ammontare degli incentivi individuali è attribuita:

---

<sup>2</sup> E' comunque fatta salva per ciascuna azienda del gruppo la possibilità di prevedere, nel rispettivo Piano di incentivazione, condizioni di attivazione aggiuntive a quelle richiamate.

<sup>3</sup> Preventivamente all'approvazione del proprio bilancio d'esercizio, ogni Società del Gruppo comunicherà all'Amministratore Delegato della Capogruppo le modalità e gli esiti dei citati controlli, al fine di acquisirne il necessario parere sull'effettivo stanziamento da destinare a bonus pool.

<sup>4</sup> L'incentivazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio) è invece indipendente dal conseguimento di qualsiasi risultato economico della Società ed è esclusivamente correlata ad una valutazione qualitativa del loro operato

<sup>5</sup> Per il personale "più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo il rapporto tra la complessiva remunerazione variabile erogata nell'anno, comprensiva dell'eventuale incentivazione, e la retribuzione fissa non potrà superare il rapporto di un terzo.

<sup>6</sup> Per il quale l'entità dei premi, sommata alle altre forme di retribuzione variabile erogate nell'anno, non potrà superare il limite massimo del 100% della remunerazione fissa.

- al CDA delle singole Società, su proposta del Comitato per le Remunerazioni (ove presente), per l'Amministratore Delegato, le figure di Alta Direzione e i responsabili delle funzioni di controllo interno;
- all'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni (ove presente) per il personale "più rilevante";
- all'Amministratore Delegato, su proposta dei Responsabili delle varie Direzioni aziendali per le rispettive aree, per il restante personale.

La componente variabile della retribuzione è sottoposta a meccanismi di claw back ossia di restituzione dei premi in caso di erogazione già avvenuta. In linea con la normativa in vigore, sono soggetti a *claw back* i premi individuali (anche per la quota differita) di coloro che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi imposti dall'articolo 6, commi, 2-septies, 2-octies, 2-novies, o dell'articolo 13, ovvero obblighi in materia di remunerazione e incentivazione secondo l'art. 190-bis;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

#### **4. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E RISULTATI**

La politica delle remunerazioni è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

Queste finalità sono assicurate – oltre che dalla indicata fissazione di un cap all'ammontare del bonus pool complessivo – anche attraverso:

- la commisurazione degli importi individuali all'effettivo raggiungimento di risultati;
- la predeterminazione di un limite massimo di importo dei premi individuali, definito in termini di quota percentuale della RAL;
- il differimento di quota parte del premio individuale in caso di superamento di soglie premio.

##### **4.1 Gli Obiettivi**

Ai fini del Piano di incentivazione 2017 si distinguono:

- obiettivi di risultato, che ricomprendono:
  - gli obiettivi commerciali (individuali o di unità organizzativa)
  - gli obiettivi legati a particolari indicatori di risultato tipici della funzione
  - gli eventuali progetti assegnati ad personam
- obiettivi di qualità della performance.

Gli obiettivi sono definiti in funzione delle attività, responsabilità e leve operative gestite e assegnati entro il primo trimestre dell'anno.

#### **4.2 Gli obiettivi dell'Alta Direzione**

Appartengono all'Alta Direzione il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale.

Con l'approvazione del budget annuale della banca, il CDA, di fatto, conferisce a tali figure gli obiettivi annuali di performance, al cui raggiungimento è legato il riconoscimento dell'incentivo individuale.

In particolare:

- al Direttore Generale e al Condirettore Generale sono attribuiti gli obiettivi di budget d'esercizio e di coordinamento delle strutture della banca;
- al Vice Direttore Generale dell'area Finanza sono invece assegnati gli obiettivi di budget e di coordinamento dell'Area di responsabilità, sebbene il loro incentivo resti comunque legato, per il 50%, al raggiungimento dell'obiettivo di budget d'esercizio della banca.

A ciascuna figura di Alta Direzione il CDA potrà comunque assegnare in corso d'anno ulteriori specifici obiettivi legati alla realizzazione di particolari progetti o iniziative di business.

#### **4.3 Gli obiettivi dei Consulenti della Direzione Commerciale**

La remunerazione variabile dei Private Bankers è ancorata al raggiungimento di obiettivi di risultato commerciale e di allineamento al modello di servizio e subordinata al positivo riscontro del rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne.

In particolare, gli obiettivi commerciali attribuiti ai Consulenti Private Bankers fanno riferimento ai ricavi attesi sul portafoglio individuale e sul portafoglio di Team e ai flussi netti di raccolta di qualità (in particolare Consulenza finanziaria, Gestioni individuali di portafoglio, prodotti assicurativi). Ad ogni Consulente è inoltre attribuito un obiettivo di ricavi incrementali extra, al cui raggiungimento è legata una quota di extra-bonus.

Gli obiettivi di allineamento al modello di servizio fanno invece riferimento alla necessità di raggiungere prefissati standard qualitativi (quale, ad esempio, una determinata media di consulenze per cliente) o di garantire che i flussi netti di raccolta, anno su anno, non subiscano riduzioni.

A ciascun obiettivo commerciale è legata una quota percentuale di premio; gli obiettivi di allineamento al modello di servizio agiscono, invece, in forma di penalizzazione sull'ammontare del premio.

Regole particolari sono dettate per la valutazione qualitativa dei Consulenti Private Banking, al fine di evitare che la stretta correlazione tra meccanismi di incentivazione e obiettivi commerciali possa indurre gli stessi ad operare senza la dovuta attenzione agli effettivi interessi dei clienti.

In linea con questa necessità, l'erogazione del premio resta subordinata ad una verifica sulla correttezza nelle relazioni con la clientela, sul contenimento dei rischi legali e reputazionali e sulla tutela e fidelizzazione della clientela, con specifica focalizzazione:

- sulla conformità ai comportamenti prescritti dalle normative di settore, dai codici e dalle procedure interne, con particolare riferimento agli obblighi previsti dalla MIFID, dalla trasparenza bancaria e dalle disposizioni antiriciclaggio
- sulla regolarità della contrattualistica, della raccolta ordini e delle attività legate alla consulenza, nonché sul rispetto delle procedure di adeguatezza.

In presenza di irregolarità operative segnalate dalle funzioni di controllo della banca, il premio eventualmente spettante viene ridotto di una percentuale non inferiore al 20%, fino ad essere azzerato nei casi di particolare gravità (anche non sanzionati disciplinarmente) o di reiterazione delle violazioni.

Il raggiungimento della soglia obiettivo generale di ricavi assegnata alla Direzione Commerciale (rappresentata dalla somma dei ricavi attesi dai singoli Consulenti) configura infine la condizione necessaria per l'attivazione del Bonus per il Responsabile della stessa Direzione Commerciale.

#### **4.4 Gli obiettivi del personale assegnato alla Direzione Finanza**

Ai collaboratori appartenenti alle unità organizzative della Direzione Finanza sono assegnati:

- a) n. 3 obiettivi di struttura, sia quantitativi che qualitativi, oggettivamente misurabili, del cui raggiungimento rispondono solidalmente tutti i componenti della unità organizzativa. All'integrale raggiungimento di questi obiettivi è legata una quota massima del 40% del bonus teorico individuale di ciascun appartenente all'unità organizzativa.  
Di particolare rilievo è l'obiettivo di struttura assegnato alla u.o. Investitori Istituzionali e relativo al target di ricavi generati dalla clientela di riferimento, al netto dei costi diretti: dal livello di raggiungimento di questo obiettivo dipendono, infatti, sia l'entità del monte bonus da assegnare alla struttura<sup>7</sup>, che il 50% del complessivo monte bonus della Direzione Finanza;
- b) n. 3 obiettivi individuali, perlopiù di tipo qualitativo (comunque misurabili), specifici per singolo collaboratore e correlati alle responsabilità/attività assegnate: al loro completo raggiungimento è legata una seconda quota del 40% del bonus teorico individuale;
- c) gli obiettivi di qualità della performance individuale, contenuti nella scheda di valutazione annuale del personale e verificati rispetto a predeterminati requisiti standard di efficienza ed efficacia: al raggiungimento di un giudizio complessivamente elevato su questi fattori è legata la restante quota del 20% del bonus teorico individuale per ciascun componente della Direzione Finanza<sup>8</sup>.

#### **4.5 Gli obiettivi del personale della u.o. Advisory e Corporate Finance**

Ai collaboratori appartenenti all'unità organizzativa Advisory e Corporate Finance sono assegnati:

- a) un obiettivo quantitativo di struttura, rappresentato da un predeterminato target di ricavi al netto dei costi diretti, del cui raggiungimento rispondono solidalmente tutti i componenti della unità organizzativa.  
All'integrale raggiungimento dell'obiettivo di ricavi è legato il 100% del bonus teorico individuale di ciascun appartenente all'unità organizzativa;
- b) obiettivi di qualità della performance individuale, verificata rispetto ai requisiti standard di efficienza ed efficacia riportati nella scheda di valutazione annuale: il mancato raggiungimento di un giudizio complessivamente adeguato su questi fattori determina una riduzione del premio individuale per un minimo del 20%.

#### **4.6 Gli obiettivi del restante personale**

In questa categoria rientra il personale non interessato dai fin qui descritti sistemi di obiettivi e incentivazione; in particolare:

- le u.o. "di staff" al Direttore Generale (Immagine e relazioni esterne, Pianificazione e Controllo di gestione e Personale e Servizi generali) e la Segreteria di Direzione;

<sup>7</sup> Per il quale, come detto, è previsto un meccanismo di graduale incremento, comunque a partire da un risultato di ricavi (al netto dei costi diretti) almeno pari all'80% dell'obiettivo target assegnato

<sup>8</sup> A carattere generale, la valutazione qualitativa della performance è attribuita al capo diretto del valutato e, in sede di supervisione, al Responsabile della Direzione di appartenenza (o all'Amministratore Delegato, in caso di valutazione dei Responsabili di u.o.).

- le u.o. Supporto commerciale e Gestione Filiali (compreso il personale adibito alle casse);
- le u.o. Legale e societario e Crediti;
- le u.o. della Direzione Amministrativa (Bilancio e Ragioneria, Segnalazioni di vigilanza e Tributario);
- le u.o. della Direzione Operations (Back Office, IT e Tecnologie e Organizzazione).

Ai componenti di queste strutture sono assegnati esclusivamente gli obiettivi di qualità della performance, riportati nella scheda di valutazione individuale annuale.

Il peso specifico degli indicatori/obiettivi di qualità della performance individuati varia in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate:

- per i collaboratori con ruoli di responsabilità organizzativa, la qualità della performance è misurata principalmente su indicatori/obiettivi di copertura del ruolo, quali, ad esempio:
  - la capacità di presidiare e coordinare le attività operative di competenza della struttura;
  - la capacità di coinvolgere positivamente i propri collaboratori;
  - la responsabilità mostrata nel prendere decisioni;
  - l'allineamento al modello e alle procedure organizzative della banca, anche in riferimento al grado di attenzione ai possibili rischi riconnessi allo svolgimento delle attività attribuite alla funzione;
- per gli altri collaboratori, la qualità della performance è incentrata sulla rispondenza a indicatori/obiettivi più attinenti alla natura esecutiva del ruolo, quali:
  - la conformità del comportamento al contratto e alle normative di settore;
  - la conformità alle procedure interne che regolano le attività assegnate;
  - l'impegno professionale;
  - l'accuratezza esecutiva;
  - la capacità di pianificare le attività assegnate e di rispettare le scadenze;
  - la collaborazione e condivisione di informazioni con superiori e colleghi.

Nel caso in cui a collaboratori appartenenti a quest'ultima categoria siano assegnate mansioni e/o attività che richiedono un adeguato livello di autonomia e una diretta responsabilità, la qualità della performance è valutata anche rispetto alla responsabilità mostrata nel prendere decisioni e al grado di attenzione ai possibili rischi riconnessi allo svolgimento delle attività attribuite.

Ai fini dell'eventuale assegnazione dell'incentivo saranno presi in considerazione esclusivamente i collaboratori che abbiano fatto registrare giudizi positivi su tutti gli indicatori qualitativi, ma con livello di eccellenza:

- sulla maggioranza di essi, per i responsabili di struttura;
- su quelli relativi all'impegno professionale, per i restanti collaboratori.

#### **4.7 Gli obiettivi del personale delle funzioni di controllo interno**



Le Disposizioni di Vigilanza prescrivono che le funzioni di controllo interno (Compliance, Antiriciclaggio, Internal Auditing e Controllo rischi) restino indipendenti dai risultati, in primo luogo economici, conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Ne deriva che l'incentivazione del personale appartenente a queste unità organizzative, pur soggetta al superamento delle condizioni di attivazione del Piano, rimane esclusivamente collegata, oltre che agli obiettivi di qualità della performance precedentemente indicati (differenziati per responsabili di struttura e addetti), a giudizi di adeguata conformità operativa su indicatori riferiti alle specifiche attività di:

- controllo dei processi e dell'operatività della banca per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali, per il personale della funzione di Internal Auditing;
- controllo dei processi e dell'operatività della banca per la prevenzione di situazioni di rischio di riciclaggio di danaro, per il personale della funzione Antiriciclaggio;
- valutazione della conformità alle norme dei processi operativi della banca, per il personale della funzione di Compliance;
- elaborazione e manutenzione di metodologie, metriche e strumenti per la misurazione dei rischi connessi all'operatività della banca, per il personale della funzione di Controllo Rischi.

Trovano comunque applicazione per il personale delle funzioni di controllo le regole di differimento dell'incentivo e quelle di malus e claw back previste per tutto il personale.

## **5. SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE**

Il Piano di incentivazione 2017 di Banca Finnat è stato elaborato nel rispetto dei principi normativi contenuti nelle recenti Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"<sup>9</sup> e in conformità con quanto riportato nel documento interno "Gruppo Banca Finnat - Piani di incentivazione aziendali 2016. Politiche e Principi Generali", che contiene i principi generali ai quali tutte le società del Gruppo Banca Finnat sono chiamate ad attenersi nella definizione dei meccanismi e delle regole applicative del proprio Piano di incentivazione annuale.

Oggetto del presente Piano è esclusivamente l'incentivazione legata alla performance: non vi rientrano, pertanto, quelle forme di remunerazione variabile che rispondono a finalità differenti, quali quella di favorire la permanenza di collaboratori a rischio mercato ("retention bonus") o quella di agevolare l'assunzione dall'esterno di nuove professionalità ("bonus entry").

Questi strumenti, utilizzati in riferimento alle suddette esigenze gestionali, rientrano nella omnicomprensiva voce "remunerazione variabile"; i "retention bonus", in particolare, restano anche soggetti ad alcune tra le più stringenti regole dettate per gli incentivi (possibilità di differimento, clausole di malus, claw back)

## **6. CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

### **6.1 La valutazione della performance individuale**

La fase di valutazione delle performance individuali si attiva al superamento delle condizioni di accesso al Piano di incentivazione, una volta approvato dal CDA della banca l'ammontare del bonus pool.

---

<sup>9</sup> Contenuta al Titolo IV, Capitolo 2 delle "Disposizioni di vigilanza per le banche" di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013



Essa è attribuita:

- al CDA, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni per le figure di Alta Direzione;
- all'Amministratore Delegato per:
  - i Responsabili di Direzione, sentito il parere del Condirettore Generale
  - i responsabili di unità organizzativa, sentito il parere dei rispettivi Responsabili di Direzione
  - i responsabili delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Controllo Rischi e Antiriciclaggio), di concerto con il Comitato per le Remunerazioni
  - il restante personale "più rilevante", sentito il parere dei rispettivi responsabili diretti<sup>10</sup>;
- al Responsabile di Direzione cui fa capo l'unità organizzativa del valutato per il restante personale, sentito il responsabile di quest'ultima struttura.

Le valutazioni sono raccolte:

- in apposite schede individuali, nel caso di collaboratori appartenenti a strutture cui siano stati attribuiti obiettivi di risultato (incluso il personale delle funzioni di controllo interno);
- in un prospetto unico di funzione, suddiviso per responsabile e addetti, per il restante personale.

## **6.2 Il Differimento**

In relazione al meccanismo del differimento, anche in considerazione dell'entità piuttosto contenuta degli incentivi annualmente erogati, questo, opererà su premi individuali di importo superiore a € 30.000, o superiori al 50% della retribuzione fissa del destinatario e su una quota pari al 20% dell'incentivo, con posticipazione del pagamento di un anno.

L'istituto del differimento è applicabile a tutto il personale della banca (non solo, pertanto, a quello rilevante). La quota differita, corrisposta per cassa, resterà subordinata, oltre che alla esistenza del rapporto di lavoro e all'assenza di elementi pregiudizievoli, al verificarsi delle condizioni di attivazione del Piano di incentivazione fissate per il 2017.

## **6.3 Clausola di claw back**

L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back, sia per la parte già corrisposta, sia per le quote ancora da corrispondere.

Dal Piano di incentivazione resteranno automaticamente esclusi coloro che nel 2017 (e fino alla data di erogazione degli incentivi) saranno stati oggetto di provvedimenti disciplinari.

Nel caso di collaboratori destinatari di richiami scritti ma senza seguito disciplinare, l'opportunità dell'esclusione potrà essere valutata caso per caso.

Il premio (anche per la quota differita) potrà altresì essere significativamente ridotto o azzerato nei confronti di coloro che abbiano determinato o concorso a determinare:

- a) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la società;
- b) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società;

---

<sup>10</sup> L'Amministratore Delegato darà al riguardo opportuna informazione al Comitato per le Remunerazioni.

c) violazione degli obblighi imposti dal Testo Unico Bancario all'art. 26 (perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le banche) o, quando è parte interessata, all'art. 53, commi 4 e seguenti (condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della banca o del gruppo bancario nonché dei soggetti ad essa collegati);

d) violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione, rilevate nell'ambito delle attività di controllo demandate alla funzione di Revisione interna.

Nei casi di cui sopra, i premi riconosciuti e/o già erogati saranno soggetti a claw back.

#### **6.4 Altre prestazioni non monetarie: benefit**

La Banca offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per determinate figure manageriali.

#### **6.5 Politiche retributive finalizzate alla retention**

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere le persone sono previsti sia interventi sulla componente fissa della retribuzione (avanzamenti di carriera e aumenti retributivi), sia forme di remunerazione variabile rispondenti a finalità diverse da quelle proprie del sistema incentivante.

Ad esse si ricorre qualora si presenti la necessità di favorire la permanenza di collaboratori a rischio mercato ("retention bonus"<sup>11</sup>, patti di stabilità e di non concorrenza) o di agevolare l'assunzione dall'esterno di nuove professionalità ("bonus entry" e piani di valorizzazione individuale).

Più in dettaglio:

- I patti di stabilità sono destinati in via prioritaria a fidelizzare il personale "a rischio mercato"; essi si concretizzano nel riconoscimento al dipendente di una indennità periodica (in via continuativa o per un determinato numero di anni), aggiuntiva alla retribuzione corrente, di misura pari al 10/12% della RAL, a fronte del prolungamento del termine di preavviso in caso di sue dimissioni;
- I patti di non concorrenza sono destinati al personale commerciale e finalizzati alla protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela; anch'essi prevedono corrispettivi periodici a favore del dipendente per tutta la durata del rapporto (di misura pari al 15% della RAL), contro l'obbligazione di quest'ultimo di non svolgere attività in concorrenza con l'azienda (compreso il trasferimento di posizioni di clientela), entro una predefinita area territoriale, per un periodo di 18 mesi dalla sua uscita;
- I piani di valorizzazione individuale sono invece destinati al personale "commerciale" neo assunto e sono finalizzati ad assicurare agli stessi prospettive di adeguamento retributivo e di incentivazione, attraverso un meccanismo che prevede, in sede di assunzione, la fissazione di obiettivi commerciali (generalmente rappresentati dall'acquisizione di nuova clientela o di nuove masse), al cui raggiungimento sono legati incrementi della RAL e/o bonus una tantum.

---

<sup>11</sup> Si precisa che anche i "retention bonus" concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa e restano soggetti ad alcune delle più stringenti regole dettate per gli incentivi, quali la possibilità di differimento, clausole di malus, claw back.

## **6.6 Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro**

Le indennità previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## **6.7 Remunerazione dei collaboratori non dipendenti**

I collaboratori non dipendenti sono legati alle Società del Gruppo dal contratto di agenzia (nel caso di n. 3 promotori finanziari), ovvero in forza di contratti di collaborazione (nel caso n. 6 collaboratori).

Detti contratti, soggetti alle specifiche normative, vengono stipulati su base negoziale in funzione di particolari opportunità commerciali o esigenze operative.

Ai fini del Piano di incentivazione 2017, questa classificazione non assume particolare rilievo, considerata la tipicità dello schema contrattuale che lega questi soggetti alla banca e che generalmente non prevede forme di remunerazione incentivante.

Ovviamente, se nel corso dell'esercizio 2017 venissero concordate con gli interessati forme di remunerazione non ricorrente legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, nei loro confronti verrebbe automaticamente a trovare applicazione la disciplina normativa sancita da Banca d'Italia.

## **7. INDICATORI DI PERFORMANCE**

Il peso specifico degli indicatori/obiettivi di qualità della performance individuati varia in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate:

- per i collaboratori con ruoli di responsabilità organizzativa, la qualità della performance è misurata principalmente su indicatori/obiettivi di copertura del ruolo, quali, ad esempio:
  - la capacità di presidiare e coordinare le attività operative di competenza della struttura;
  - la capacità di coinvolgere positivamente i propri collaboratori;
  - la responsabilità mostrata nel prendere decisioni;
  - l'allineamento al modello e alle procedure organizzative della banca, anche in riferimento al grado di attenzione ai possibili rischi riconnessi allo svolgimento delle attività attribuite alla funzione;
- per gli altri collaboratori, la qualità della performance è incentrata sulla rispondenza a indicatori/obiettivi più attinenti alla natura esecutiva del ruolo, quali:
  - la conformità del comportamento al contratto e alle normative di settore;
  - la conformità alle procedure interne che regolano le attività assegnate;
  - l'impegno professionale;
  - l'accuratezza esecutiva;
  - la capacità di pianificare le attività assegnate e di rispettare le scadenze;
  - la collaborazione e condivisione di informazioni con superiori e colleghi.

Nel caso in cui a collaboratori appartenenti a quest'ultima categoria siano assegnate mansioni e/o attività che richiedono un adeguato livello di autonomia e una diretta responsabilità, la qualità della performance è valutata anche rispetto alla responsabilità mostrata nel prendere decisioni e al grado di attenzione ai possibili rischi riconnessi allo svolgimento delle attività attribuite.

Ai fini dell'eventuale assegnazione dell'incentivo saranno presi in considerazione esclusivamente i collaboratori che abbiano fatto registrare giudizi positivi su tutti gli indicatori qualitativi, ma con livello di eccellenza:

- sulla maggioranza di essi, per i responsabili di struttura;
- su quelli relativi all'impegno professionale, per i restanti collaboratori.

#### **7.1 Indicatori di performance dei Responsabili delle funzioni di controllo interno**

L'incentivazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Risorse Umane), pur soggetta al superamento delle condizioni di attivazione indicate nel Piano di Incentivazione 2016 è indipendente dal conseguimento di qualsiasi risultato economico e resta esclusivamente correlata ad una valutazione qualitativa del loro operato da parte dell'Amministratore Delegato (su proposta del Comitato per le Remunerazioni), in riferimento a indicatori coerenti con la tipicità dei compiti assegnati, quali:

- il controllo dei processi e dell'operatività della banca per la prevenzione di situazioni di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali (Audit, Antiriciclaggio);
- la valutazione continua della conformità dei processi operativi alle norme attraverso adeguati piani di verifiche e all'aggiornamento delle procedure e linee guida interne (Compliance);
- la corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo, con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio (Risk Management).

### **8. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE**

Il Gruppo Banca Finnat, per tradizione e per caratteristiche aziendali, da sempre persegue una accorta politica retributiva, finalizzata a mantenere su livelli sostenibili gli emolumenti corrisposti sia ai propri amministratori sia al personale, e ciò in vista di un contenimento generale dei costi a beneficio della redditività aziendale e del conseguente incremento dell'utile da destinare agli azionisti; di conseguenza, è ridotto il rischio che tramite remunerazione o incentivazione vengano danneggiati il Gruppo, i clienti o gli azionisti.

I principi ai quali si ispira Banca Finnat sono: l'equità, l'attenzione al rischio e alla compliance, la prudenza, la valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d'impresa, intendendo attraverso questa leva:

- i. stimolare e supportare il personale al raggiungimento degli obiettivi di performance allineati alle politiche di gestione del rischio del Gruppo, in un contesto di sostenibilità nel breve e nel medio/lungo termine;
- ii. attrarre e fidelizzare il personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti;
- iii. assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di legge e degli Organi di Vigilanza.

Di conseguenza, la politica di incentivazione adottata, funzionale al raggiungimento degli obiettivi individuati, è mantenuta in stretta correlazione:

- con i dati di bilancio, non solo in riferimento all'utile di esercizio, ma anche riguardo a parametri indicatori della patrimonializzazione e della crescita, a livello aziendale e di Gruppo;
- con i comportamenti dei singoli, prevedendo in tal senso che qualunque forma di premio ed elargizione tenga anche conto di obiettivi qualitativi nelle relazioni con i clienti, in assenza comunque di procedimenti disciplinari avviati nei confronti del dipendente.

## **9. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le indennità previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *Golden Parachutes*).

Eventuali accordi individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro hanno carattere del tutto eccezionale e sono gestiti direttamente dagli Amministratori Delegati, nell'ambito delle facoltà loro attribuite ed entro limiti di importo di valore assoluto contenuto.

## **10. ULTERIORI INFORMAZIONI**

La Banca non ha previsto una specifica politica retributiva per gli amministratori indipendenti;

Per l'attività di partecipazione al Comitato Controllo e Rischi è previsto un compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

La Banca non ha previsto una specifica politica retributiva in merito allo svolgimento di particolari incarichi ricoperti dai Consiglieri.

La Banca non ha previsto coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per gli Amministratori, invece per il personale dipendente è prevista una forma previdenziale integrativa per coloro che abbiano deciso di devolvere il proprio TFR a previdenza integrativa: in questi casi la Banca interviene con un contributo pari al 0,5% della RAL individuale.

La politica retributiva della Banca non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

11. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA

REMUNERAZIONE RIPARTITA PER AREA DI ATTIVITÀ – TABELLA1

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	TOTALE REMUNERAZIONE 2016	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	2	€ 772.260,95	€ 772.260,95	€ 0,00	€ 5.407,77
Direzione Finanza	30	€ 1.986.311,32	€ 1.780.311,32	€ 206.000,00	€ 5.407,68
Direzione Corporate Finance e Crediti	25	€ 1.477.481,62	€ 1.424.981,62	€ 52.500,00	€ 3.049,50
Direzione Commerciale	52	€ 3.664.541,68	€ 3.449.241,68	€ 215.300,00	€ 18.448,92
Indifferenziato	68	€ 3.837.680,76	€ 3.679.187,76	€ 158.493,00	€ 11.005,00
	177	€ 11.738.276,33	€ 11.105.983,33	€ 632.293,00	€ 43.318,87
* Al 31.12.2016 la Banca contava n° 171 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°6 dipendenti cessati nel corso del 2016.					

REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE – TABELLA 2

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2016	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	FOCUS SULLA COMPONENTE VARIABILE				Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)	Importi delle remunerazioni differite		Importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e numero dei relativi beneficiari	Importi dei pagamenti per il trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, numero dei beneficiari e importo più elevato riconosciuto a una singola persona
					Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie		Importi delle remunerazioni differite				
										Accordate al 2016	Non accordate al 2016			
Amministratore Delegato	1	€ 130.000,00	€ 130.000,00			-		-	€ 3.601,52	-	-	-	-	-
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 67.138,93	€ 67.138,93			-		-	€ 2.083,68	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1	€ 283.343,04	€ 283.343,04			-		-		-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	5	€ 1.345.407,80	€ 1.245.407,80	€ 100.000,00				-	€ 17.396,17	-	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 512.182,34	484.182,34	28.000,00				-	2.754,62			-	-	-
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	9	€ 1.115.480,89	1.002.480,89	113.000,00					4.430,28	-	-	-	-	-
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	€ 0,00	-	-					-			-	-	-

## SEZIONE II

### 1. PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori Esecutivi, non Esecutivi, e Dirigenti con responsabilità strategica, nonché dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

#### 1.1 Composizione della remunerazione

I compensi dei Consiglieri di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono determinati in misura fissa dall'Assemblea, oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività e non sono collegati a risultati economico-finanziari o basati su piani di incentivazione a lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari. Agli amministratori che sono anche membri di Comitati consiliari sono corrisposti emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa - rispetto a quanto già percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali Comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi.

La politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si articola sui seguenti elementi:

- a) *componente fissa;*
- b) *componente variabile (piano di incentivazione vedi sopra sez. I);*
- c) *eventuali benefit tipicamente riconosciuti.*

#### 1.2 Piani di Stock Option

Non sono stati approvati nuovi Piani di Stock Option.

#### 1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento del rapporto

La Banca e le società del Gruppo non hanno stipulato accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

La Banca e le società del Gruppo non hanno stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La società controllata Finnat Fiduciaria S.p.A. ha stipulato uno specifico accordo con il proprio Consigliere di Amministrazione dott. Luigi Mennini, il quale riveste altresì l'incarico di Amministratore delegato, che prevede un compenso per impegno di non concorrenza.

### 2. SECONDA PARTE

Vengono qui di seguito riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte:

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Cognome e nome						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Carlo Angelo Pittatore</b>	Direttore Commerciale		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				224.800	-	30.000	-	6.692	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				224.800	-	30.000	-	6.692	-	261.492		-
<b>Pierluigi Angelini</b>	Responsabile Compliance		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				146.246	-	7.000	-	3.530	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				146.246	-	7.000	-	3.530	-	156.776		-
<b>Enrica Macciò</b>	Responsabile Internal Auditing		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.682	-	8.000	-	775	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				126.682	-	8.000	-	775	-	135.457		-
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				225.587	-	30.000	-	3.467	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				45.000	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				270.587	-	30.000	-	3.467	-	304.054		-
<b>Bastia Giulio</b>	Vice Direttore Generale		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				244.120	-	30.000	-	3.825	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				25.880	-	0,00	-	-	-			-
(III) Totale				270.000	-	30.000	-	3.825	-	303.824		-
<b>Mancaniello Antonio</b>	Responsabile Controllo Rischi		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				102.299	-	8.000	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				102.299	-	8.000	-	-	-	110.299		-
<b>Ceccarelli Mauro</b>	Responsabile Antiriciclaggio		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				108.955	-	5.000	-	775	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				108.955	-	5.000	-	775	-	114.730		-



Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	fair Value dei compensi Equity	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazio ne agli utili					
<b>Tedoldi Nicola</b>	Responsabile Dir Operations		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				191.983	-	10.000	-	4.709	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>191.983</b>	-	<b>10.000</b>	-	<b>4.709</b>	-	<b>206.692</b>		-
<b>Colletini Paolo</b>	Condirettore Generale		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				358.918	-	-	-	1.806	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				11.443	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>370.361</b>	-	-	-	<b>1.806</b>	-	<b>372.167</b>		-
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				283.343	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>283.343</b>	-	-	-	-	-	<b>283.343</b>		-
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato	1/1-31/12/2016	approvaz. Bil 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.000	-	-	-	4.377	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				25.880	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>155.880</b>	-	-	-	<b>4.377</b>	-	<b>160.257</b>		-
<b>Boffa Ermanno</b>	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				25.880	7.254	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>35.880</b>	<b>22.254</b>	-	-	-	-	<b>58.134</b>		-
<b>Buonvino Leonardo</b>	Vice Presidente	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
	Incarico particolare	1/1 - 28/04/2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				99.917	-	-	-	2.084	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				25.880	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>125.797</b>	-	-	-	<b>2.084</b>	-	<b>127.880</b>		-
<b>Flavia Mizzarella</b>	Amministratore - Lead Independent Director	10/02/2016 - 31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.109	8.907	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>20.109</b>	<b>8.907</b>	-	-	-	-	<b>29.016</b>		-
<b>Carlevaris Carlo</b>	Presidente Onorario	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>20.000</b>	-	-	-	-	-	<b>20.000</b>		-
<b>Nattino Giampaetro</b>	Presidente	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
	Incarico particolare	1/1 - 28/04/2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				239.868	-	-	-	3.691	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>239.868</b>	-	-	-	<b>3.691</b>	-	<b>243.559</b>		-
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				<b>10.000</b>	-	-	-	-	-	<b>10.000</b>		-

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cusmai Roberto	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000	-	-	-	-			
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				10.000	15.000	-	-	-	-	25.000		-
Rattazzi Lupo	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000		-
Scognamiglio Andreina	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	8.378	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				10.000	8.374	-	-	-	-	18.374		-
Nattino Maria Sole	Amministratore	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				60.750	-	2.000	-	-	-			-
(III) Totale				60.750		2.000				62.750		-
De' Micheli Alessandro	Componente ODV	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	5.000	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-			-
(III) Totale				-	5.000					5.000		-
Alberto De Nigro	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017				-	-	-	-		-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	5.000	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-			-
(III) Totale				50.000	5.000					55.000		-
Minnetti Francesco	Sindaco	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017				-	-	-			-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000		-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				32.732		-	-	-	-			-
(III) Totale				77.732						77.732		-
Fasoli Braccini Barbara	Sindaco	1/1-31/12/2016	approv.bilancio 2017				-	-	-			-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000		5.000	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate							-	-	-			-
(III) Totale				45.000		5.000				50.000		-

Nella voce "Altri compensi" sono indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, le retribuzioni lorde da lavoro dipendente e quelle derivanti da altre prestazioni fornite. Non sono previste indennità per scioglimento anticipato del rapporto né piani per la successione degli Amministratori esecutivi.

NOTA TABELLA 1

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)										
Cognome e nome	Carica	Emolumento deliberato dall'assemblea						gettoni di presenza	rimborsi spese forfettari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
		CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director					
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale							-			224.800	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate								-				
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	224.800	224.800
Pierluigi Angelini	Responsabile Compliance							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											146.246	
(II) Compensi da controllate e collegate								-				
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	146.246	146.246
Enrica Macciò	Responsabile Internal Auditing							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											126.682	
(II) Compensi da controllate e collegate								-				
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	126.682	126.682
Attilero Alberto	Vice Direttore Generale							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								-			225.587	
(II) Compensi da controllate e collegate		45.000						-				
(III) Totale		45.000	0	0	0	0	0	0	0	0	225.587	270.587
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											244.120	
(II) Compensi da controllate e collegate		25.880						-				
(III) Totale		25.880	0	0	0	0	0	0	0	0	244.120	270.000
Mancaniello Antonio	Responsabile Controllo Rischi											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											102.299	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	102.299	102.299
Ceccarelli Mauro	Responsabile Antiriciclaggio											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											108.955	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	108.955	108.955

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)										
Cognome e nome	Carica	Emolumento deliberato dall'assemblea						gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
		CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director					
Tedoldi Nicola	Responsabile Dir Operations											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											191.983	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	191.983	191.983
Colletini Paolo	Condirettore Generale								-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			0								358.918	
(II) Compensi da controllate e collegate		11.443										
(III) Totale		11.443	0	0	0	0	0	0	0	0	358.918	370.361
Boffa Ermanno	Amministratore											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000					-			
(II) Compensi da controllate e collegate		25.880	7.254						-			
(III) Totale		35.880	17.254	5.000	0	0	0	0	0	0	0	58.134
Buomino Leonardo	Vice Presidente/Incarico particolare											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		67.139								32.778		
(II) Compensi da controllate e collegate		25.880										
(III) Totale		93.019	0	0	0	0	0	0	0	32.778	0	125.797
Carlevaris Carlo	Presidente Onorario								-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000							-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate									-	-	-	
(III) Totale		20.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.000
Cusmai Roberto	Amministratore											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		10.000	10.000	5.000	0	0	0	0	0	0	0	25.000
Nattino Arturo	Amministratore Delegato / Direttore Generale								-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								120.000	283.343	
(II) Compensi da controllate e collegate		25.880										
(III) Totale		35.880	0	0	0	0	0	0	0	120.000	283.343	439.223
Nattino Giampaolo	Presidente								-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		180.868							-	59.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		180.868	0	0	0	0	0	0	0	59.000	0	239.868
Nattino Giulia	Amministratore											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.000
Nattino Maria Sole	Amministratore											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								-	50.750	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	50.750	60.750

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)										
Cognome e nome	Carica	Emolumento deliberato dall'assemblea						gettoni di presenza	rimborsi spese forfettari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
		CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director					
Rattazzi Lupo	Amministratore							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						-		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.000
Scognamiglio Andreina	Amministratore							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	0	5.000	3.374			-		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		10.000	0	5.000	3.374	0	0	0	0	0	0	18.374
Flavia Muzzarella	Amministratore - Lead Independent Director							-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		8.907	8.907				11.202	-		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale		8.907	8.907	0	0	0	11.202	0	0	0	0	29.016
De' Micheli Alessandro	Componente ODV											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						5.000						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		0	0	0	0	5.000		0	0	0	0	5.000
De Nigro Alberto	Presidente del Collegio Sindacale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		50.000				5.000					-	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		50.000	0	0	0	5.000		0	0	0	0	55.000
Minetti Francesco	Sindaco											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000									-	
(II) Compensi da controllate e collegate		32.732										
(III) Totale		77.732	0	0	0	0		0	0	0	0	77.732
Fasoli Braccini Barbara	Sindaco											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000				5.000					-	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		45.000	0	0		5.000		0	0	0	0	50.000
Nella voce "Altri compensi" sono indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, le retribuzioni lorde da lavoro dipendente e quelle derivanti da altre prestazioni fornite. Non sono previste indennità per scioglimento anticipato del rapporto né piani per la successione degli Amministratori esecutivi.												

**TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

NON APPLICABILE

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

NON APPLICABILE

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche									
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	( C )	(A)	(B)	( C )	
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati
Totale									
COLLETTINI PAOLO	CONDIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ -
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ -
PITTATORE CARLO ANGELO	DIRETTORE COMMERCIALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 30.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 30.000
ENRICA MACCIO	RESPONSABILE INTERNAL AUDIT								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 8.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 8.000
ANGELINI PIERLUIGI	RESPONSABILE COMPLIANCE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 7.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 7.000

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche									
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	( C )	(A)	(B)	( C )	
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati
<b>BASTIA GIULIO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 30.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>									€ 30.000
<b>ALFIERO ALBERTO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 30.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>									€ 30.000
<b>Mancaniello Antonio</b>	RESPONSABILE CONTROLLO RISCHI								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 8.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>									€ 8.000
<b>Tedoldi Nicola</b>	RESPONSABILE DIREZIONE OPERATIONS								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 10.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>									€ 10.000
<b>Ceccarelli Mauro</b>	RESPONSABILE ANTRICICLAGGIO								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ 5.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>									€ 5.000



Nota: I Componenti del Consiglio di Amministrazione sig.ri Giampietro Nattino, Arturo Nattino, Flavia Mazzarella, Ermanno Boffa, Roberto Cusmai, Giulia Nattino, Lupo Rattazzi, Andreina Scognamiglio, Leonardo Buonvino e Carlo Carlevaris non rientrano nei piani di incentivazione aziendale e non hanno ricevuto "Altri Bonus" nell'anno 2016.

## SCHEMA 7 TER

**Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali**

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2016
Nattino Arturo						
Proprietà (*)	Amministratore delegato e Direttore generale	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
Nattino Giampietro						
Usufrutto (*)	Presidente	Banca Finnat	16.629.352			16.629.352
Celeste Buitoni						
Usufrutto (*)	Coniuge del Presidente	Banca Finnat	27.166.343			27.166.343
Nattino Giulia						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
Nattino Maria Sole						
Proprietà (*)	Consigliere		5.704.868			5.704.868
Nuda proprietà (*)		Banca Finnat	1.000.000			1.000.000
Collettini Paolo						
Proprietà	Condirettore Generale	Banca Finnat	100.000			100.000
Rattazzi Lupo						
Proprietà (**)	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000			7.303.000

(\*) detenute tramite Finnat Fiduciaria SpA

(\*\*) detenute tramite la GL Investimenti Srl detenuta al 50%

Nnumero Dirigenti con Responsabilità strategica	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute al 31/12/2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Azioni possedute al 31/12/2016
1	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	10.000			10.000

## PROPOSTA DI DELIBERA ALL'ASSEMBLEA

*L'assemblea Ordinaria degli Azionisti di Banca Finnat Euramerica S.p.A. vista la relazione del Consiglio di Amministrazione,*

*delibera*

- a) di approvare l'illustrata politica di remunerazione di Banca Finnat Euramerica S.p.A.;*
- b) di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega all'Amministratore Delegato, per l'attuazione della stessa, anche recependo le eventuali richieste delle Autorità di Vigilanza in materia.*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Dott.ssa Flavia Mazzearella